

POLITICA SUI DIRITTI UMANI

POLITICA SUI DIRITTI UMANI



07.01.2023

M 3.4 REV 0



Introduzione

I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP) stabiliscono le prescrizioni per tutte le imprese ai fini del rispetto dei diritti umani oltre l'osservanza delle leggi e dei regolamenti nazionali.

La nostra politica sui diritti umani disciplina gli elementi fondamentali dell'approccio della **GI.DO.GI srl** e il modo in cui adempiamo al nostro impegno volto al rispetto dei diritti umani.

Il Consiglio di amministrazione della GIDOGI srl, attraverso il suo Comitato (qualità, sicurezza, ambiente, anticorruzione, etica) supervisiona le nostre attività per i diritti umani, integrate a livello aziendale.

Attraverso le nostre politiche, gli standard e i processi, rispettiamo i diritti umani in conformità con la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite (ONU), la Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro, i Principi guida ONU e il Patto mondiale ONU.

A chi si applica tale politica?

Questa politica si applica a tutti i dipendenti, amministratori e collaboratori, nonché ai subappaltatori sotto la diretta supervisione della **GIDOGI srl**, che lavorano direttamente o indirettamente per la GIDOGI srl.

Qual è il nostro impegno?

Ci impegniamo a rispettare i diritti umani e vogliamo:

- evitare di contribuire o causare conseguenze negative sui diritti umani
- prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani a causa delle nostre operazioni, prodotti o servizi attraverso le nostre relazioni commerciali
- contribuire positivamente al progresso dei diritti umani di tutte le persone, compresi i gruppi vulnerabili.

Posto di lavoro

- Rispettiamo la dignità e i diritti umani della nostra forza lavoro e dei nostri partner commerciali, delle società in cui viviamo e lavoriamo e di tutti coloro su cui possono ricadere le conseguenze delle nostre attività. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali condividano il nostro impegno e facciamo leva sulle nostre relazioni commerciali per promuovere i diritti umani.
- L'integrazione e la diversità sono fondamentali e sono parte essenziale della nostra attività. Rispettiamo e valorizziamo ogni dipendente e creiamo un ambiente di lavoro equo, solidale e inclusivo, dove persone con esperienze e prospettive diverse possano sviluppare e realizzare il loro potenziale.
- Proibiamo la discriminazione su qualsiasi base.
- Non tolleriamo alcuna forma di molestia o comportamento offensivo, abusivo o degradante.
- Riconosciamo e sosteniamo il diritto dei nostri dipendenti e subappaltatori ad avere un luogo di lavoro sicuro.
- Identifichiamo, valutiamo e controlliamo i pericoli per la salute e la sicurezza sul lavoro e ci sforziamo di fornire un ambiente di lavoro privo di infortuni mortali e lesioni personali.
- Rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva e promuoviamo relazioni di lavoro trasparenti e collaborative.
- Non tolleriamo il lavoro minorile, qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligatorio o vincolato e cerchiamo attivamente di identificarli ed eliminarli dalla nostra catena di approvvigionamento.
- Promuoviamo pratiche di assunzione e di impiego eque in modo che tutto il lavoro sia volontario ed equamente compensato.

Il nostro approccio

- Il nostro approccio si basa sull'aumento della consapevolezza dei diritti umani, sulla formazione di competenze e sulla promozione del dialogo con le parti interessate (interne ed esterne).
- Siamo promotori di una cultura etica che rispetti la dignità e l'uguaglianza delle persone.
- Attuiamo programmi di formazione e sensibilizzazione per creare competenze nell'ambito della nostra forza lavoro, promuovendo la consapevolezza dei diritti umani, la professionalità e la leadership.
- Conduciamo una due diligence sui diritti umani per identificare, prevenire e mitigare i rischi e le conseguenze sui diritti umani nella nostra attività. Esaminiamo regolarmente i rischi rilevanti che corriamo in materia di diritti umani e li segnaliamo pubblicamente.
- Miriamo a costruire relazioni forti e basate sulla fiducia con le società con cui operiamo e prestiamo particolare attenzione ai diritti dei gruppi vulnerabili che possono subire ripercussioni negative dalle nostre operazioni.
- Gestiamo procedure di denuncia che siano legittime, accessibili, prevedibili, eque, trasparenti, compatibili con i diritti, fonte di apprendimento continuo e basate su impegno e dialogo. Quando qualcuno presenta una denuncia o una lamentela, ci impegniamo a investigare e risolvere il problema.

La **GIDOGI srl** non consente alcuna forma di punizione, azione disciplinare o ritorsiva contro chiunque denunci o collabori a un'indagine.

I nostri standard per i fornitori descrivono in dettaglio le nostre prescrizioni nei confronti dei nostri fornitori e il processo di valutazione delle loro pratiche commerciali. Ci impegniamo a

collaborare con i nostri fornitori per mitigare le conseguenze negative, reali o potenziali, sui diritti umani nella nostra catena di approvvigionamento.

Responsabilità Sociale 8000



OPUSCOLO INFORMATIVO E FORMATIVO

sulla responsabilità sociale d'impresa



INDICE

I. SA 8000 IN SINTESI	4
Di cosa si tratta?	4
Cosa vuol dire?	4
Quali sono i vantaggi?	4
Quali sono i principi ispiratori?	4
II. SCOPO E AMBITO D'AZIONE	5
III. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE	5
IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE	7
1. LAVORO INFANTILE.....	8
2. LAVORO OBBLIGATO.....	8
3. SALUTE E SICUREZZA	9
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	10
5. DISCRIMINAZIONE.....	10
6. PROCEDURE DISCIPLINARI.....	12
7. ORARIO DI LAVORO.....	12
8. RETRIBUZIONE.....	13
9. SISTEMI DI GESTIONE	13

PREMESSA: l'attenzione al personale come vantaggio competitivo

La Gi.Do.Gi srl promuove una cultura organizzativa che sviluppa e mantiene nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile favorendo la crescita professionale di tutti i lavoratori.



Per conseguire questo obiettivo la Gi.Do.Gi srl ha elaborato un sistema di gestione della Responsabilità Sociale che coinvolge tutti i propri soci, dipendenti, fornitori e tutti gli stakeholders.

In questo contesto la certificazione SA8000 si colloca come strumento ideale, a beneficio dei lavoratori e dell'azienda, per sviluppare, utilizzare e documentare modalità e pratiche strutturate, collaudate e riconosciute a livello internazionale di lavoro Etico e Socialmente Responsabile.

La Norma SA8000 rappresenta difatti il più diffuso standard internazionale per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e del personale nelle imprese e organizzazioni in genere

La Direzione

I. SA 8000 IN SINTESI

Di cosa si tratta?

La norma **SA 8000** (Social Accountability = Responsabilità Sociale) è il primo standard internazionale che misura il **grado etico** e la **responsabilità sociale** di un'azienda.

Cosa vuol dire?

Lavorare per la costruzione di un **sistema di gestione Etico e Socialmente Responsabile** significa rispettare leggi nazionali ed internazionali sul lavoro, sull'ambiente di lavoro e soddisfare **requisiti etici** come:

- ♦ rispettare i diritti umani
- ♦ rispettare i diritti dei lavoratori
- ♦ non ammettere Lavoro Minorile e lavoro Obbligato
- ♦ garantire la sicurezza e la salubrità sul posto di lavoro
- ♦ rispettare la Libertà di Associazione e il Diritto alla Contrattazione Collettiva
- ♦ evitare forme di Discriminazione (razziale, religiosa, politica, disabilità, sesso,...)
- ♦ garantire pari opportunità
- ♦ evitare Procedure Disciplinari (pene corporali, coercizioni, abusi verbali)
- ♦ rispettare un Orario di Lavoro adeguato
- ♦ garantire una "equa" Retribuzione
- ♦ assicurare idonee condizioni di lavoro
- ♦ misurare la soddisfazione ed il benessere sul posto di lavoro
- ♦ sviluppare la formazione e valorizzare le persone e la relativa crescita personale e professionale

Quali sono i vantaggi?

La norma internazionale ha quindi lo scopo di **migliorare le condizioni lavorative** definendo uno standard verificabile che produce i seguenti vantaggi:

- ♦ assicura **una maggiore visibilità interna ed esterna** circa i propri principi etico-sociali
- ♦ **aumenta la reputazione e la credibilità** a livello internazionale
- ♦ migliora il rapporto con i dipendenti,
- ♦ **migliora il rapporto con** gli stakeholders e la partnership con fornitori e subfornitori
- ♦ aumenta la **customer satisfaction**
- ♦ migliora le condizioni lavorative dei propri collaboratori/dipendenti

Quali sono i principi ispiratori?

La norma SA 8000 si basa sui principi stabiliti da leggi/documenti internazionali quali:

1. Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro)
2. Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
3. Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia
4. Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne

II. SCOPO E AMBITO D'AZIONE

Lo scopo della SA8000 è di fornire una base standard rispetto a diritti umani internazionali e leggi nazionali sul lavoro al fine di proteggere, rafforzare e sviluppare tutto il personale includendo sia il personale impiegato direttamente sia il personale impiegato da propri fornitori/subcontrattisti, subfornitori e lavoratori a domicilio.

La norma internazionale ha quindi lo scopo di migliorare le condizioni lavorative definendo uno standard che sia oggettivamente verificabile.

III. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

1. L'azienda deve osservare le leggi nazionali e tutte le altre leggi vigenti, gli standard di settore prevalenti, i requisiti sottoscritti volontariamente dall'azienda e il presente **standard SA8000**.
2. L'azienda deve rispettare anche i principi delle seguenti convenzioni internazionali redatte dall'**I.L.O. = International Labour Organization** (Organizzazione Internazionale del Lavoro):
 - ♦ Convenzione ILO 1 durata del lavoro – industria e raccomandazione 116 – riduzione dell'orario di lavoro
 - ♦ Convenzione ILO 29 lavoro forzato
 - ♦ Convenzione ILO 105 abolizione del lavoro forzato
 - ♦ Convenzione ILO 87 libertà Sindacale e protezione del diritto sindacale
 - ♦ Convenzione ILO 98 diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva
 - ♦ Convenzione ILO 100 uguaglianza di retribuzione
 - ♦ Convenzione ILO 111 discriminazione impiego e professione
 - ♦ Convenzione ILO 102 sicurezza sociale norme minime
 - ♦ Convenzione ILO 131 definizione del minimo salariale
 - ♦ Convenzione ILO 135 rappresentanti dei lavoratori
 - ♦ Convenzione ILO 138 raccomandazione
 - ♦ Convenzione ILO 146 età minima
 - ♦ Convenzione ILO 155 raccomandazione
 - ♦ Convenzione ILO 164 sicurezza e salute sul lavoro
 - ♦ Convenzione ILO 159 reinserimento professionale e occupazione – persone disabili
 - ♦ Convenzione ILO 169 popoli indigeni e tribali
 - ♦ Convenzione ILO 177 lavoro a domicilio
 - ♦ Convenzione ILO 181 Agenzie per l'impiego privato
 - ♦ Convenzione ILO 182 forme peggiori di lavoro minorile
 - ♦ Convenzione ILO 183 protezione della maternità
 - ♦ Codice di Condotta ILO su HIV/AIDS e il mondo del lavoro

3. L'azienda deve osservare i principi espressi anche nei seguenti documenti:

- ♦ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- ♦ Convenzione Internazionale sui Diritti economici, sociali e culturali
- ♦ Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici
- ♦ Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- ♦ Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- ♦ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE



Lo standard SA8000

È lo standard internazionale che definisce i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera di produzione verso i lavoratori.

Cosa garantisce?

SA8000 contiene nove requisiti sociali orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità del proprio lavoro e delle proprie procedure.

I 9 requisiti sociali garantiti sono i seguenti:



1. LAVORO INFANTILE
2. LAVORO OBBLIGATO
3. SALUTE E SICUREZZA
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
5. DISCRIMINAZIONE
6. PROCEDURE DISCIPLINARI
7. ORARIO DI LAVORO
8. RETRIBUZIONE
9. SISTEMI DI GESTIONE

1. LAVORO INFANTILE



Definizione di bambino:

“Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località”

(In Italia l'età è di 16 anni Legge Finanziaria 2007 “Legge n. 296/2006”).

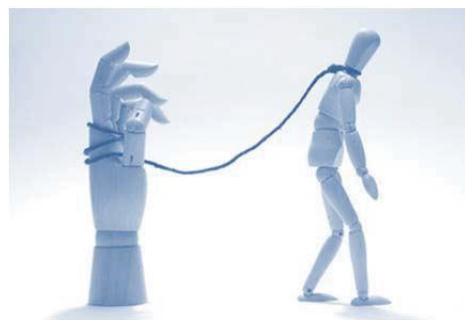
Prescrizioni connesse:

1. L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
2. L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;
3. L'azienda può assumere giovani lavoratori, ma se questi sono soggetti a leggi sull'educazione obbligatoria, essi possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. La somma del tempo trascorso a scuola, a lavoro e il tempo di spostamento del giovane lavoratore non deve superare le 10 ore al giorno e in nessun caso il giovane lavoratore deve lavorare più di 8 ore al giorno. Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno.

2. LAVORO OBBLIGATO

Definizione di lavoro forzato e obbligato:

“Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed ottenuto sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito”



Prescrizioni connesse:

1. L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
2. L'azienda non deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda;
3. Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole;
4. L'azienda (ed ogni suo partner) non può essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani

3. SALUTE E SICUREZZA



Definizione di salute e sicurezza:

“Per sicurezza sul lavoro si intende l'insieme delle misure preventive da adottare per rendere salubri e sicuri i luoghi di lavoro, in modo da evitare o ridurre al minimo possibile l'esposizione dei lavoratori ai rischi connessi l'attività lavorativa, riducendo o eliminando di fatto il rischio infortuni/incidenti e il rischio di contrarre una malattia professionale”

Prescrizioni connesse:

1. L'azienda deve fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve stabilire efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori e deve assicurare a tutto il personale, su base regolare, adeguata formazione in materia;
2. L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale;
3. L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale (compresi tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme) a cui deve fornire sia i dispositivi di protezione individuale sia il primo soccorso (in caso di incidente/infortunio/lesione) sia, infine, l'assistenza per il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico;
4. L'azienda deve assicurare che ciascun locale dormitorio fornito al personale sia pulito, sicuro, e che incontri i bisogni primari del personale.



4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



Definizione di Accordo di Contrattazione Collettiva:

“Un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo datoriale e uno o più organizzazioni dei lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione”

Prescrizioni connesse:

1. Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda;
2. L'azienda deve rispettare questo diritto e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta; inoltre deve garantire che il loro comportamento non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'azienda;
3. L'azienda non deve interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva e deve garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.

5. DISCRIMINAZIONE

Definizione di discriminazione:

“La discriminazione consiste in un trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria”



Prescrizioni connesse:

1. L'azienda non deve attuare/sostenere la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che comporta la discriminazione;
2. L'azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;
3. L'azienda non deve permettere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento



o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale.

6. PROCEDURE DISCIPLINARI



Definizione di procedura disciplinare:

“Tra le conseguenze derivanti dall'esistenza del contratto di lavoro subordinato è previsto il diritto del datore di lavoro di esercitare un potere disciplinare, di natura sanzionatoria, a fronte di comportamenti del lavoratore che costituiscano inosservanza degli obblighi contrattuali”

Prescrizioni connesse:

1. L'azienda deve trattare tutto il personale con dignità e attenzione nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, (regolamento interno e codice etico.);
2. L'azienda non deve dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.
Non sono permessi trattamenti severi o inumani.

7. ORARIO DI LAVORO



Definizione di personale:

“Tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto, dall'azienda, includendo direttori, esecutivi, manager, supervisor e lavoratori”

Prescrizioni connesse:

1. L'organizzazione deve rispettare le leggi (nazionali e legislazione collettiva e aziendale) applicabili all'orario di lavoro ed ai turni di riposo. Tutto il lavoro straordinario, non deve superare le 12 ore settimanali, e deve essere retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL.

8. RETRIBUZIONE



Definizione di retribuzione:

“La retribuzione, nel diritto del lavoro italiano, è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. È la principale obbligazione in capo al datore di lavoro. La retribuzione connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive). Nel caso di retribuzione percepita da un lavoratore dipendente si usa il termine salario”

Prescrizioni connesse:

1. L'azienda deve rispettare il diritto del personale al salario e garantire che il salario pagato corrisponda sempre agli standard legali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale
2. L'azienda deve garantire che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità prevista dal CCNL *inserito in orario di lavoro*.

9. SISTEMI DI GESTIONE

Definizione di sistema di gestione:

“Un Sistema di Gestione è un insieme di regole e procedure che un'azienda applica per tenere sotto controllo i propri processi e le proprie attività con lo scopo di migliorarli continuamente”



Prescrizioni connesse:

Per adottare un sistema di gestione certificato SA8000 è necessario soddisfare i seguenti requisiti:

a) Politica

La direzione deve definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative e deve informare il personale del fatto che essa è stata liberamente scelta per conformarsi ai requisiti dello standard SA8000.

b) Rappresentante della Direzione

L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma.

c) Responsabile del sistema SA8000

Gestisce il sistema SA 8000, costituito da manuale, procedure, documenti di registrazione; è inoltre responsabile anche della gestione del sistema integrato per la qualità l'ambiente e la sicurezza.

Il responsabile del sistema SA8000 è il **sig. Danilo Galassi** che si avvale dell'aiuto del Coordinatore del sistema SA 8000 **sig. Giorgio Filippetti**.

d) Rappresentante SA8000 di lavoratori

L'azienda deve assicurare che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza nelle materie legate alla SA8000 e, nelle aziende sindacalizzate, tale rappresentanza deve essere incaricata da sindacati riconosciuti.

Per la GiDoGi srl i rappresentanti dei lavoratori sono:

Paola Giuliani

Giorgio Filippetti

e) Social Performance Team (SPT)

Il SPT è un team composto in maniera equilibrata, dai rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000, dal Coordinatore del sistema di gestione integrato e dal RLS.



I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- ◆ gestione documentazione del sistema di responsabilità sociale
- ◆ rapporti con l'Organismo di certificazione
- ◆ supporto nel monitoraggio del sistema (riesame della direzione – audit interni – gestione delle non conformità e delle azioni correttive e preventive)
- ◆ stesura del rapporto di riesame della direzione
- ◆ funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive e preventive
- ◆ funzione di supporto alla gestione dei reclami

f) Riesame della Direzione

L'alta direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia dell'applicazione dei requisiti SA8000. Il rappresentante dei lavoratori deve partecipare al riesame.

g) Pianificazione e Implementazione

L'azienda deve garantire che i requisiti della presente norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione.

h) Controllo dei "partner aziendali" (fornitori/subappaltatori)

L'azienda deve selezionare "partner" disposti a adottare le prescrizioni in materia di SA8000 e deve documentare il fatto che anche i suoi "partner" hanno adottato e rispettino le prescrizioni in materia di SA8000.

i) Problematiche e Azioni Correttive

L'azienda deve fornire strumenti per riportare le non conformità alla SA8000 alla direzione aziendale, e al rappresentante dei lavoratori. L'azienda rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti identificando le cause e promuovendo azioni correttive.

j) Comunicazione Esterna e Coinvolgimento degli Stakeholder

L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti della SA8000.

k) Accesso alla Verifica

L'azienda deve assicurare l'accesso ai propri locali e deve fornire le informazioni richieste dagli ispettori in materia di SA8000.

l) Registrazioni

L'azienda deve mantenere appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti della SA8000.





POLITICA INTEGRATA

La GI.DO.GI s.r.l. ha adottato un sistema di gestione integrato e si impegna ad operare nel rispetto dei requisiti di qualità, ambiente, salute e sicurezza e responsabilità sociale in conformità alle Norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018 e SA8000:2014 per il campo di applicazione:

PROGETTAZIONE, RISTRUTTURAZIONE E MANUTENZIONE DI EDIFICI. MANUTENZIONE DI STRADE.

Valutati tutti i fattori interni ed esterni del proprio contesto, la Direzione emette, adotta e diffonde ad ogni livello il seguente documento che definisce l'orientamento e gli obiettivi aziendali, sulla base dei quali sono valutate le prestazioni dei Sistemi di Gestione per Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e Responsabilità Sociale. La Direzione della GI.DO.GI s.r.l. è consapevole che la prima caratteristica che contraddistingue la strategia di un'impresa sia quella di essere dinamici, capaci di interpretare e reagire con prontezza alle sfide mutevoli nonché di affrontare i cambiamenti accrescendo la conoscenza organizzativa. L'orientamento al miglioramento continuo deve costituire l'impegno fondamentale per raggiungere l'eccellenza in modo da coniugare la crescita aziendale con elevati standard di qualità ed efficienza dei servizi erogati, con la protezione dell'ambiente naturale, con la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con la prevenzione della corruzione, con la protezione dei dati e con la promozione della dignità e il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori.

Secondo la concezione basata sui rischi e le opportunità la presente politica esprime chiari impegni volti a:

- ◆ perseguire la Qualità quale strumento per ottenere la piena soddisfazione dei requisiti dei propri Clienti e delle altre parti interessate;
- ◆ assicurare il costante rispetto delle prescrizioni legislative e regolamentari applicabili alle nostre attività, per la conformità dei servizi, per prevenire l'inquinamento e proteggere l'ecosistema, per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori e rispettare la loro dignità e i loro diritti, promuovendone la crescita umana e professionale, per prevenire la corruzione a tutti i livelli dell'organizzazione e per garantire la protezione dei dati gestiti dalla nostra organizzazione;
- ◆ attuare un processo di qualifica e monitoraggio dei Fornitori che tenga in considerazione sia i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, concernenti gli acquisiti sia, nei modi possibili, i criteri dello standard SA8000:2014, coinvolgendoli nella diffusione della cultura del rispetto della responsabilità sociale, dell'ambiente, della sicurezza nei luoghi di lavoro privilegiando i partner in grado di adeguarsi ai principi dell'organizzazione;
- ◆ assicurare il miglioramento continuo della presente Politica Integrata per i Sistemi UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015, 45001:2018 e SA8000:2014, sia divulgata, attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione al fine di mantenere elevati standard qualitativi;
- ◆ mantenere e migliorare la qualità prescritta attraverso l'impiego pianificato ed efficiente di tutte le risorse (umane e tecniche), nel rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza dei lavoratori e della responsabilità sociale.
- ◆ promuovere l'adozione di un approccio per processi finalizzato a garantire nel tempo la Qualità in un'ottica di miglioramento continuo, con il fine ultimo della soddisfazione dei Clienti e dei propri collaboratori;
- ◆ ascoltare e tutelare tutti i portatori di interesse rendendo disponibili appositi canali per le comunicazioni di reclami e suggerimenti e strumenti di informazione comprensibili ed accessibili al pubblico, anche in relazione alle comunicazioni sulla Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità Sociale;
- ◆ riesaminare in modo sistematico la politica aziendale e i suoi contenuti al verificarsi di modifiche legislative, strutturali e organizzative, in modo che si integri perfettamente con la propria organizzazione e con i propri Sistemi di Gestione per la Qualità, per l'Ambiente, Salute e la Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità Sociale;
- ◆ nello specifico impegnarsi ad operare affinché, vengano perseguiti con costanza i seguenti obiettivi:
 - uniformare la propria organizzazione a tutte le prescrizioni previste dallo standard internazionale SA8000;
 - assicurare il più assoluto rispetto di tutte le norme e convenzioni internazionali, comunitarie, nazionali e regionali vigenti e relative interpretazioni che regolamentano i diritti dei lavoratori, comprese le eventuali prescrizioni volontarie sottoscritte dall'azienda;
 - non favorire, impiegare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile; non favorire, impiegare o sostenere il lavoro forzato;
 - rispettare il diritto dei lavoratori ad associarsi, esprimersi liberamente e aderire alle Organizzazioni Sindacali;
 - non effettuare né sostenere alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale in base ad alcuna condizione;
 - non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone;
 - adeguarsi e rispettare l'orario di lavoro previsto dalla legge, dagli accordi nazionali e locali e dai contratti collettivi nazionali applicati;
 - retribuire i dipendenti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di appartenenza;
 - garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo e verificando il raggiungimento di adeguati obiettivi di miglioramento;
 - adottare idonei ed efficaci mezzi di comunicazione, anche attraverso la divulgazione annuale del proprio Bilancio SA8000 e del proprio codice Etico, per ricercare un dialogo aperto con i Committenti, con le parti interessate e con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda.

Nell'ambito di questi impegni, risultano coerenti i seguenti obiettivi:

- ◆ assegnare adeguate risorse per l'attuazione e il miglioramento del Sistema di **Gestione Integrato** (Qualità, , Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale);
- ◆ mantenere a zero gli infortuni mortali e diminuire l'accadimento di tutti gli altri tipi di infortuni, prevenendo le malattie professionali;
- ◆ garantire la pianificazione e l'esecuzione sistematica della manutenzione di impianti e attrezzature aziendali;
- ◆ gestire i rifiuti nel rispetto delle prescrizioni vigenti con particolare attenzione al loro recupero;
- ◆ adottare azioni di miglioramento in grado di anticipare il verificarsi di scostamenti ambientali, di salute e sicurezza, di qualità;
- ◆ favorire la crescita di tutti i lavoratori, compresi i nuovi assunti, migliorando le competenze e la professionalità del personale attraverso la formazione;
- ◆ promuovere la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, cercando forme chiare di comunicazione interna e canali di comunicazione esterna che evidenziano comportamenti orientati alla collaborazione e coordinamento tra le risorse aziendali e le parti interessate;
- ◆ non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti dell'Azienda non conformi alla norma SA8000:2014;
- ◆ diffondere la Politica Integrata ai diversi portatori di interesse, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative; in particolare ai fornitori e ai partner con i quali l'Azienda si propone di stabilire relazioni stabili e durature, al fine di perseguire un ragionevole miglioramento continuo sulle tematiche della qualità, sicurezza dei lavoratori, ambiente, responsabilità sociale e dei servizi resi;
- ◆ mantenere un'elevata conoscenza organizzativa, consolidando il patrimonio delle competenze aziendali operante a tutti i livelli di inquadramento;
- ◆ effettuare le verifiche e il riesame periodico del sistema di gestione integrato nonché degli obiettivi e dei programmi, per valutare tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali e stabilire nuovi obiettivi di miglioramento.

Per mantenere e migliorare i risultati raggiunti con riferimento a questi obiettivi è necessaria la partecipazione e la convinta collaborazione di tutto il personale.

Emessa il: **7 Gennaio 2023**

POLITICA IN INGLESE:

GI.DO.GI s.r.l. has adopted an integrated management system and undertakes to operate in compliance with the quality, environment, health and safety and social responsibility requirements in compliance with the UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018 standards and SA8000:2014 for the field of application:

DESIGN, RENOVATION AND MAINTENANCE OF BUILDINGS. ROAD MAINTENANCE.

Having evaluated all the internal and external factors of its context, the Management issues, adopts and disseminates the following document at every level which defines the corporate orientation and objectives, on the basis of which the performance of the Quality and Environment Management Systems are evaluated, Health and Safety and Social Responsibility. The management of GI.DO.GI s.r.l. is aware that the first characteristic that distinguishes a company's strategy is that of being dynamic, capable of interpreting and reacting promptly to changing challenges as well as facing changes by increasing organizational knowledge. The orientation towards continuous improvement must constitute the fundamental commitment to achieve excellence in order to combine company growth with high standards of quality and efficiency of the services provided, with the protection of the natural environment, with the protection of health and safety in the workplace, with the prevention of corruption, with data protection and with the promotion of dignity and respect for the rights of all workers.

According to the concept based on risks and opportunities, this policy expresses clear commitments aimed at:

- ⊗ pursue Quality as a tool to obtain full satisfaction of the requirements of its Customers and other interested parties;
 - ⊗ ensure constant compliance with the legislative and regulatory requirements applicable to our activities, for the conformity of services, to prevent pollution and protect the ecosystem, to safeguard the health and safety of workers and respect their dignity and their rights, promoting their human and professional growth, to prevent corruption at all levels of the organization and to guarantee the protection of the data managed by our organization;
 - ⊗ implement a supplier qualification and monitoring process that takes into consideration both the requirements of the UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018 standards, concerning purchases and, in possible ways, the criteria of the SA8000:2014 standard, involving them in the dissemination of the culture of respect for social responsibility, the environment, safety in the workplace, favoring partners capable of adapting to the organisation's principles;
 - ⊗ ensure the continuous improvement of this Integrated Policy for UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015, 45001:2018 and SA8000:2014 Systems, is disseminated, implemented and supported at all levels of the organization in order to maintain high standards qualitative;
 - ⊗ maintain and improve the prescribed quality through the planned and efficient use of all resources (human and technical), respecting the environment, the health and safety of workers and social responsibility.
-
- ☑ promote the adoption of a process approach aimed at guaranteeing Quality over time with a view to continuous improvement, with the ultimate aim of satisfying customers and its collaborators;
 - ☑ listen to and protect all stakeholders by making available specific channels for communicating complaints and suggestions and information tools that are understandable and accessible to the public, also in relation to communications on Quality, Environment, Health and Safety at Work and Social Responsibility;
 - ☑ systematically review the company policy and its contents when legislative, structural and organizational changes occur, so that it integrates perfectly with its organization and with its Quality, Environment, Health and Safety Management Systems Workplace Safety and Social Responsibility;
 - ☑ specifically commit to working to ensure that the following objectives are consistently pursued:
 - align your organization with all the requirements of the SA8000 international standard;
 - ensure the most absolute compliance with all international, community, national and regional regulations and conventions in force and related interpretations that regulate workers' rights, including any voluntary provisions signed by the company;
 - not favor, use or support the use of child labor; not encourage, employ or support forced labor;
 - respect the right of workers to associate, express themselves freely and join trade unions;
 - not carry out or support any type of discrimination against staff based on any condition;
 - do not use or support disciplinary practices or verbal abuse contrary to respect for people's dignity;
 - adapt and respect the working hours established by law, national and local agreements and national collective agreements applied;
 - pay employees in compliance with the provisions of the relevant national collective bargaining agreement;
 - guarantee the constant monitoring and improvement of its Social Responsibility Management System, defining and verifying the achievement of adequate improvement objectives;
 - adopt suitable and effective means of communication, including through the annual disclosure of its SA8000 financial statements and its code of ethics, to seek an open dialogue with clients, with interested parties and with all the company's social interlocutors.

Within these commitments, the following objectives are consistent:

- ☑ assign adequate resources for the implementation and improvement of the Integrated Management System (Quality, Environment, Health and Safety, Social Responsibility);
- ☑ keep fatal accidents to zero and reduce the occurrence of all other types of accidents, preventing occupational diseases;
- ☑ guarantee the systematic planning and execution of maintenance of company systems and equipment;
- ☑ manage waste in compliance with current regulations with particular attention to its recovery;
- ☑ adopt improvement actions capable of anticipating the occurrence of environmental, health and safety and quality deviations;
- ☑ encourage the growth of all workers, including new hires, improving the skills and professionalism of staff through training;
- ☑ promote consultation and participation of workers, seeking clear forms of internal communication and external communication channels that highlight behaviors oriented towards collaboration and coordination between company resources and interested parties;
- ☑ not implement any form of retaliation in the event that actions or behaviors of the Company that do not comply with the SA8000:2014 standard are reported;
- ☑ disseminate the Integrated Policy to the various stakeholders, through appropriate communication channels and information activities; in particular to suppliers and partners with whom the Company aims to establish stable and long-lasting relationships, in order to pursue reasonable continuous improvement on the issues of quality, worker safety, environment, social responsibility and services rendered;
- ☑ maintain a high level of organizational knowledge, consolidating the wealth of company skills operating at all levels of management;
- ☑ carry out periodic checks and reviews of the integrated management system as well as the objectives and programs, to evaluate all opportunities for improving company performance and establish new improvement objectives.

To maintain and improve the results achieved with reference to these objectives, the participation and convinced collaboration of all staff is necessary.